

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**LIDERAZGO RESONANTE Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
RED Nº 11 DE CONDEVILLA EN SAN MARTÍN DE PORRES 2013.**

**REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **AUTORES:**

Br. ROSA MARIA ALEGRE ESPINOZA  
Br. ANGEL ALBERTO ROMERO PUCCINELLI

### **ASESOR:**

Mg. KAREN LIZET ALFARO MENDIVES

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## DEDICATORIA

A la memoria de mi madre  
Por su inmenso amor,  
Confianza y empuje en la  
consolidación de mis metas.

Rosa

A mis seres queridos:  
Margarita, mi madre  
Rosa, mi esposa  
Karla y Luis, mis hijos  
Por ser el soporte  
incondicional en mi vida.

Ángel

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra prestigiosa universidad César Vallejo y al grupo de profesores que fueron partícipes de nuestra formación profesional.

A nuestra asesora Magister Karen Lizet Alfaro Mendives por brindarnos sus conocimientos y ser una guía para el desarrollo de esta investigación.

Al Rector de la Universidad Dr. César Acuña Peralta por brindarnos este servicio para desarrollarnos y formarnos profesionalmente, obteniendo el grado de

A todo el personal docente y directivo que laboran en las I.E. de la RED N° 11 en Condevilla del distrito de San Martín de Porres por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la investigación.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, después de haber concluido nuestros estudios de maestría de manera satisfactoria en esta casa de estudio de la Universidad César Vallejo, y siendo condición indispensable como requisito parcial para obtener el grado de magister en educación con mención en Administración de la Educación, para dar el examen de grado, que consiste en la sustentación de un trabajo de investigación educativa, decidimos poner a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “El liderazgo resonante y el clima organizacional en la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres”, en el que hemos plasmado nuestra experiencia y esfuerzo para dar alternativas de solución en el presente trabajo de investigación de tesis, además en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

El presente trabajo busca dar énfasis al liderazgo resonante, motivo que hoy en día muchas empresas, organizaciones e instituciones educativas tienen gran interés en medir el liderazgo buscando el mejoramiento del clima organizacional para así lograr la eficiencia y productividad de la misma.

Este trabajo se apoya en las ideas de autores reconocidos como máximos exponentes del liderazgo y el clima organizacional. Además del aporte personal y la experiencia que los autores poseemos sobre la temática.

El documento consta de cuatro capítulos que se precisa a continuación:

Capítulo I, Planteamiento del problema de investigación

Capítulo II, Marco teórico

Capítulo III, Marco metodológico

Capítulo IV, Resultados

Conclusiones y sugerencias.

Los autores

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	24
1.6.1 Objetivo general	24
1.6.2 Objetivos específicos	25
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	26
2.1 Bases teóricas sobre liderazgo	27
2.1.1 El liderazgo	27
2.1.2 El liderazgo educativo	32
2.1.3 Liderazgo resonante	34
2.1.4. Dominios del liderazgo resonante	36
2.1.5 Dimensiones del liderazgo resonante	37
2.1.6 Teorías sobre el liderazgo	39
2.1.6.1 Teoría de los rasgos de personalidad	42
2.1.6.2 Teoría del comportamiento (enfoque conductual)	42
2.1.6.3 Teoría de la situación y contingencia	43

2.1.6.4 El liderazgo transformacional	43
2.2 Bases teóricas científicas del clima organizacional educativo	47
2.2.1 El clima organizacional	47
2.2.2. Teoría del clima organizacional	50
2.2.2.1 Teoría de Zabalza	50
2.2.2.2 Teoría del clima organizacional de Likert	51
2.2.3. Dimensiones del clima organizacional	52
2.2.3.1 Comunicación	57
2.2.3.2 Motivación	58
2.2.3.3 Toma de decisiones	59
2.2.3.4 Relaciones Interpersonal	60
2.3. Relación entre liderazgo y clima organizacional	62
2.3.1 Liderazgo y clima organizacional	62
2.3.2 Clima organizacional	63
2.4. Definición de conceptos básicos	64
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	67
3.1 Hipótesis	68
3.1.1 Hipótesis principal	68
3.1.2 Hipótesis secundarias	68
3.2 Variables	68
3.2.1 Definición conceptual	68
3.2.2 Definición operacional	69
3.3 Metodología	71
3.3.1 Tipo de estudio	71
3.3.2 Diseño	72
3.4 Población y muestra	72
3.4.1 Población	72
3.4.2 Muestra	73
3.4.3 Muestreo	73
3.4.4 Muestreo aleatorio	76
3.5 Método de investigación	77
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	77
3.6.1 Validación y confiabilidad	80

3.7 Método de análisis de datos	83
CAPÍTULO IV RESULTADOS	84
4.1 Descripción de resultados	87
4.2 Contrastación de hipótesis	97
4.3 Discusión	101
CONCLUSIONES	105
SUGERENCIAS	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
ANEXOS	113
Anexo 1 Matriz de consistencia	114
Anexo 2 Definición operacional de las variables	116
Anexo 3 Instrumentos	121
Anexo 4 Validación de instrumentos	124
Anexo 5 Matriz de datos	136
Anexo 6 Prueba piloto	139

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo resonante	70
Tabla 2 Operacionalización de la variable clima organizacional	71
Tabla 3 Población de estudio	73
Tabla 4 Muestra de estudio	74
Tabla 5 Selección de la muestra	75
Tabla 6 Tamaño de la muestra por estratos	76
Tabla 7 Categorización de la variable liderazgo resonante	79
Tabla 8 Categorización de la variable clima organizacional	80
Tabla 9 Criterios de expertos para los instrumentos	81
Tabla 10 Prueba de fiabilidad del liderazgo resonante	82
Tabla 11 Prueba de fiabilidad del clima organizacional	82
Tabla 12 Frecuencia de dimensión estilo visionario	86
Tabla 13 Frecuencia de dimensión estilo coaching	87
Tabla 14 Frecuencia de dimensión estilo afiliativo	88
Tabla 15 Frecuencia de la dimensión estilo democrático	89
Tabla 16 Frecuencia de la variable del liderazgo resonante	90
Tabla 17 Frecuencia de la dimensión comunicación	91
Tabla 18 Frecuencia de la dimensión motivación	92
Tabla 19 Frecuencia de la dimensión toma de decisiones	93
Tabla 20 Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	94
Tabla 21 Frecuencia de la variable clima organizacional	95
Tabla 22 Correlación de spearman para estilo visionario y clima organizacional	96
Tabla 23 Correlación de Spearman para estilo coaching y clima organizacional	97
Tabla 24 Correlación de Spearman estilo afiliativo y clima organizacional	98
Tabla 25 Correlación de Spearman para estilo democrático y Clima organizacional	99
Tabla 26 Correlación de Spearman para liderazgo resonante y clima organizacional	100



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la dimensión de estilo visionario	86
Figura 2 Porcentaje de la dimensión estilo coaching	87
Figura 3 Porcentaje de la dimensión estilo afiliativo	88
Figura 4 Porcentaje de la dimensión estilo democrático	89
Figura 5 Porcentaje de la variable liderazgo resonante	90
Figura 6 Porcentaje de la dimensión comunicación	91
Figura 7 Porcentaje de la dimensión motivación	92
Figura 8 Porcentaje de la dimensión toma de decisiones	93
Figura 9 Porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales	94
Figura 10 Porcentaje de la variable clima organizacional	95

## RESUMEN

La investigación que tenemos a bien presentar al jurado está dividida en cuatro capítulos. La finalidad de esta investigación es conocer ¿Cómo se relaciona el liderazgo resonante con el clima organizacional de las I.E. de la Red nº 11 de SMP – Lima 2013? Y a su

vez, determinar el grado de relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional de las I.E. de la Red nº 11 de SMP - Lima 2013. Ya que los directores son considerados como los líderes de las instituciones educativas para la solución de todos los problemas y la mejora del clima organizacional.

La presente investigación es básica y por su nivel es descriptiva, ya que se desea saber nuevos conocimientos sobre las relaciones entre las variables. Su diseño es No experimental porque solo describimos las variables. Porque su estudio se mide en un solo momento y es correccional porque se trató de determinar el grado de relación entre las dos variables. Para ello se tomó una muestra de 184 sujetos de la Red nº 11 de la Ugel 02 , muestra elegida de una población de 354 docentes y personal administrativo. La muestra final de cada I.E. fue elegida al azar. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario que está formulado por proposiciones afirmativas de 58 items estructurados con la escala de Likert, y se procesó los datos obtenidos empleando la prueba alfa de Cronbach, programas Excel, SPSS ya que contamos con preguntas cerradas.

Se concluyó que existe una relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en la Red Nº 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres .El personal docente y administrativo considera que el director a veces sí o a veces no, contribuye a la mejora del clima organizacional de la institución, se pudo observar que en general manifiestan una percepción satisfactoria del clima organizacional, que implica a todas las variables y sus dimensiones.

Palabras claves: Liderazgo, clima, resonante, visionario, coaching, afiliativo, democrático, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones.

## **ABSTRACT**

Summary The research we have good present to the jury is divided into four chapters. The purpose of this research is to know how resonant leadership with the organizational climate of the No. 11 of SMP - Lima 2013 network I.E. relates? And in turn, determine the degree of relationship between the resonant leadership and organizational climate of the No. 11 of SMP - Lima 2013 network I.E.. Since managers are considered leaders of educational institutions for the solution of all the problems and improvement of the organizational climate.

This research is basic and its level is descriptive, since you want to know new knowledge on the relationship between the variables. Its design is not experimental because we only describe the variables. Because his study is measured at a single time and corrections because it sought to determine the degree of relationship between two variables. This took a sample of 184 subjects of the No. 11 of the Ugel 02 network, sample chosen from a population of 354 teachers and administrative staff. The final sample of each I.E. was chosen at random. A questionnaire that is formulated by affirmative propositions of 58 items structured with Likert scale was applied to the sample, and processed the data obtained using the alpha of Cronbach, Excel, SPSS programs test since we have questions closed.

It was concluded that there is a total relation between resonant leadership and organizational climate in the network number 11 of Condevilla in San Martín de Porres district. The Faculty and staff believes that the director sometimes yes or sometimes not, contributes to the improvement of the organizational climate of the institution, could be observed that in general they show a satisfying perception of organizational climate, which involves all the variables and dimensions.

Key Words: Leadership, climate, resonant, visionary, coaching, afiliativo, democratic, motivation, communication, interpersonal relations, and decision-making.

## INTRODUCCIÓN

La Educación en el Perú se ha visto afectado por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de la sociedad cada día más exigente y cambiante han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos por mejorar las relaciones de trabajo en la búsqueda de la calidad total en todos los contextos laborales, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

Esa reestructuración en la educación demanda cultivar el desarrollo humano convirtiéndose en un verdadero reto del liderazgo educativo, capaz de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales, intercediendo para unir a los miembros de la organización en la persecución de un propósito significativo común, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva mantener la organización educativa libre de la mediocridad caracterizadas por conflictos burocráticos y luchas de poder, creando un clima organizacional adecuado.

La relevancia que adquiere el liderazgo radica en la percepción que tienen los integrantes de la comunidad educativa sobre la confianza, la comunicación y la competencia que generan los directores educativos, esto tiene un impacto positivo en las condiciones y trabajo de los docentes y, consecuentemente, en los resultados de aprendizaje de los educandos.

De acuerdo a nuestro estudio el liderazgo es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales. Por ello consideramos que las escuelas funcionarían mejor si sus directores ejercen un fuerte liderazgo institucional. Sin embargo, ser líder de un centro educativo no es necesariamente dirigirlo. Se puede ser el director y no ser el líder, ni siquiera un líder entre otros muchos de la institución. En cambio, se puede ser un simple profesor y ejercer entre compañeros y alumnos una importante función de liderazgo.

El clima organizacional de la institución educativa involucra ciertos factores tales como: las relaciones interpersonales, la motivación y el comportamiento

organizacional. Hoy en día, existe mayor preocupación por la calidad de la educación que se imparte en los sistemas educativos, es por ello que el estudio del clima organizacional en la Institución Educativa actualmente es de gran interés.

Esta investigación tiene como propósito determinar el liderazgo que ejerce el director en la institución educativa y de qué forma éste influye en el clima organizacional de la institución, permitiendo proponer recomendaciones que permitan mejorar el rendimiento profesional de los trabajadores de dicha institución.

El presente trabajo de investigación quedó estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema presenta la descripción del problema detallándose los aspectos relacionados con el liderazgo del director y el clima organizacional existente en el seno de la institución; así como también se formulan los objetivos que se persiguen con el desarrollo de la investigación, la justificación que expresa la necesidad de la misma y los antecedentes.

Capítulo II: El marco teórico hará referencia a una detallada revisión bibliográfica, que permita tener una mayor claridad de los conceptos, teorías de liderazgo del director y clima organizacional en el ámbito educativo.

Capítulo III: Marco metodológico, se expone la manera como se realizó el estudio, los pasos para realizarlo y su método; por lo que se explica el tipo de investigación, la población y la técnica de recolección de la información.

Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados, presenta las tablas de los resultados de las variables Liderazgo resonante y sus dimensiones: visionario, coaching, afiliativo y democrático; y de la variable clima organizacional sus dimensiones: comunicación, motivación, toma de decisiones y relaciones interpersonales.

Finalmente se detalla las conclusiones y sugerencias a las cuales se arribó luego del análisis, descripción y discusión de resultados.